

<実践報告・調査報告>

オーストラリア（メルボルン）における産学協働教育の事例報告 —大学間連携共同教育推進事業での調査活動より—

山本 尚広¹

本調査は、産学協働教育の先進事例となる大学を訪問し、プログラムの運用実態に関する情報を収集することを目的に、オーストラリア・ビクトリア州・メルボルンに所在する5大学を対象に実施した。

主に、産学協働教育プログラムのカリキュラム上の位置づけ、内容、成績評価方法、運営体制について調査した結果、わが国の状況と比較して、大学全体の教育方針に産学協働教育が組み込まれていること、非常に系統的に産学協働教育が運用、展開されていることなどが明らかとなった。

本調査では、オーストラリアにおける産学協働教育の運用、展開状況とこれを支える体制を明らかにすると共に、産学協働教育の推進にむけ、達成すべき具体的な課題について考察した。

本報告が、産学協働教育の推進を担う方々にとって、参考となり得る情報となれば幸いである。

キーワード：産学協働教育、WIL: Work-Integrated learning、
CWIE: Cooperative & Work - Integrated Learning、コーオペ教育、専門人材、
インターンシップ

1. はじめに

1.1. 京都産業大学における産学協働教育プログラムの展開状況と経緯

大学教育における、キャリア教育・職業教育の必要性は、『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』（文部科学省, 2011）等においても述べられているが、本学では2001年度より、本学独自のインターンシップ・プログラムを開始している。2014年度現在、キャリア形成支援教育科目を21科目開講しており、産学協働を活かしたキャリア形成支援プログラムとして展開している。

1.2. 調査実施の背景

2012年度に大学連携共同教育推進事業、産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業（共に、文部科学省補助事業）に採択を受け、産学協働教育プログラムの更なる充実に取り組んでいる。

本調査は、大学間連携共同教育推進事業に採択された「産学協働教育による主体的学修の確立と

中核的・中堅職業人の育成」（以下、当該補助事業）の取組の一環として実施した。

当該補助事業は、新潟大学、成城大学、福岡工業大学、本学の四大学連携を中心に推進しており、より教育効果の高い産学協働教育プログラムの開発、既存プログラムの改善、産学協働教育の発展を担い得る専門人材の育成などを達成目標に掲げている。産学協働教育プログラムは、欧米等において先進的に普及、発展していることから、各種プログラムの開発等の参考となる情報を収集するため、本調査を実施した。

1.3. 調査の概要

本調査では、オーストラリア（メルボルン）に所在する5大学を対象に、連携四大学の教職員で訪問調査を実施した。

調査目的は、各種プログラム開発等に資する、先進的なプログラムの運用実態に関する情報の収集にあり、主たる調査内容として、①産学協働教育のカリキュラム上の位置づけ（科目設置の経緯）及び各種プログラムの内容、②運営体制及び学内外の普及状況、③教育効果評価の方法及び実績、

¹ 京都産業大学 コーオペ教育研究開発センター

④企業等との連携方法の4点を挙げて実施した。

調査対象としてオーストラリア（メルボルン）の大学を選定した主たる理由は2点ある。1点目は、オーストラリアが、産学協働教育が普及、確立している産学協働教育先進国であるためである。オーストラリアでは、産学協働教育はWIL: Work-Integrated Learning と称されており、ひとつのプログラムではなく、産学協働による教育プログラムの総称や概念として定義されている。国内大学では、WIL プログラムが定義づけられ、共有されており、ACEN と呼ばれる WIL プログラムの認証評価機関も存在している。2点目は、メルボルンには多種多様な大学が一都市に集中して所在しており、効率的に複数大学を調査できることにある。わが国においても様々な規模、特徴を有する大学が存在し、産学協働教育推進の問題、課題を発見するには、多様な大学を調査できる事が望まれる。本調査では、オーストラリア（メルボルン）に所在する大学の内、Deakin University, La Trobe University, RMIT University, Swinburne University, Victoria University の5大学を対象とした。各大学の特徴等は第2章で報告するが、共通点と相違点があり、WIL プログラムの展開状況を網羅的に把握することに適していると判断し、今回の調査対象とした。本研究では、調査した5大学の情報を整理し、本学及びわが国が取り組むべき課題について検討する。

本稿では、第2章で調査対象とした大学の概要を報告した後、第3章から第5章で調査した5大学でのWILプログラムの運用実態（プログラムの位置づけや内容、成績評価の方法、運営体制等）について報告する。その上で第6章では、5大学の状況を網羅的に整理し、現在の状況に至っている背景や要因を明らかにすることで、本学やわが国の多くの大学で産学協働教育を普及、発展させていくための問題や課題を考察し、第7章で総括する。

5大学は規模やメインとなる学問分野も異なるため、各大学におけるWILプログラムは多種多様であり、さらに、1大学の中でも学部やコースによって多様なプログラムが展開されている。そのため、本調査では、必ずしも統一した項目での調査及び比較検証を行うことは叶わなかったが、反面、多様なプログラムとその実施方法について情報を得ることができた。産学協働教育を担う方々にとって、本調査報告が少なからず参考となるものとなれば幸いである。

2. 調査対象大学の概要

2.1. Deakin University

Deakin University は、創立1974年の公立大学である。

ビクトリア州メルボルン、ジーロング、ワーナンプールで合計4キャンパスを有し、学生数は約42,000人に上る。オーストラリアで名高い産学連携教育についての賞を2度受賞している大学で、全学生になんらかのWILプログラムの履修を義務づけている。

Deakin University では、大学の経営戦略においてWILプログラムをカリキュラムに組み込むことが打ち出されており、全学的に重要なプログラムとして位置づけられている。

2.2. La Trobe University

La Trobe University は、創立1967年の公立大学であり、学生数は25,000人以上に上る。5つの学部を有し、各学部、多数のコース、プログラムが設置されている。カリキュラムは、理論と実践のバランスに配慮されており、多くのコースでは、インターンシップはもとより、ボランティアを含めた産業界での就業体験プログラムが実施されており、WILプログラムと総称している。

2.3. RMIT University

RMIT (Royal Melbourne Institute of Technology) University は、1887年に創設されたオーストラリア国内を代表する国立大学である。工学、デザイン、建築、国際ビジネス、コミュニケーション、教育、保健・医療などの専門プログラムが多数あり、その学術・研究のレベルは、オーストラリア国内外から最高レベルとの評価を得ている。

学生数は7万4千人に上る。大学の方針として、(1) 国際的に色々な大学とつながりをもつこと (Global) (2) メルボルンという大都市の中央にあって様々な大学との連携や都市と密接な絆を持つこと (Urban) (3) WILプログラムを通じて、企業 (Industry) 関係を構築すること (Connect) の3つが掲げられており、WILプログラムの推進がその一つに挙げられている。

2.4. Swinburne University

Swinburne University は、1908年に設立された大学である。理系学部を中心として産業界と連携し、職業人材の育成・輩出に力を入れている。カリキュラムは職業訓練に重点を置いており、学生

は実践的な学習ができる。WIL プログラムを IBL: Industry-Based Learning と称しており、既に 50 年以上の歴史を有している。IBL の充実に向け、様々なキャリア関連の実習プログラムを展開している。

企業等との関係性について、企業が大学のカリキュラムに参入し、企業が求める人材を育成することができるという体制が構築されている。100 時間のインターンシップや半年間の IBL などコースやプログラムは多様にある。

2.5. Victoria University

メルボルンの 10 箇所にキャンパスを有し、学生数は約 52,000 人に上る大学である。「大学教育を受けたい人が大学で勉強できる」環境を整えることを大学のミッションに掲げている。9 学部 (college と称している) を擁しており、特にスポーツ分野の学部教育に注力している。

Victoria University では、大学で学んだことを応用し、活かすことができる人材の育成を目指しており、この目標を達成できるカリキュラムを構築する上で、大学外にも重要な学びがあるという認識に立ち、WIL プログラムを展開している。

6 年前、オーストラリアの大学として初めて、全てのユニット (科目) に WIL を組み込むことを必須とし、これに向けたカリキュラム改革を進めているところである。

大学での修学の成果 (卒業時に身につけるべき力) としては、以下の 3 点を掲げており、全ての学修がこれらの成果につながることを課している。これらの力を身につけることで、学生の就業する力を育んでいる。

- ① 21 世紀の国際社会で活躍できる人材を育てること
- ② 生涯、学修し続ける力をもった市民を育てること
- ③ 責任感と正しい倫理に基づいて行動できる市民を育てること

3. 5 大学が展開する WIL プログラム

3.1. WIL プログラムのカリキュラム上の位置づけ

WIL プログラムの内容は、次節で報告するとおり、各大学が様々な形で展開しているが、WIL という枠組みは共通した理解のもと、カリキュラム上、位置づけられている。

WIL は、様々なプログラムの上位概念として位置づけられており、具体的なプログラムの名称は

各大学、各学部で設定されている。例えば、Co-op (Cooperative) education、Project learning、Industry-based learning、Internship、Field work など、全てが WIL のプログラムとして位置づけられている。有償の就業も、無償の就業もあり、学生が企業に出向くタイプのプログラムもあれば、企業が大学に来て行われるプログラムもある。また、企業がプロジェクトを持ち込むケースもある。

特に RMIT University では、WIL プログラムの展開において、以下の条件を設け、明確に定義している。

- (1) なんらかの形でアセスメント及び企業等連携機関からのフィードバックがある。
- (2) 全ての学位プログラムで、WIL の活動をカリキュラムとして組み込まなければならない (subject: 科目を開設しなければならない)。
- (3) 卒業要件として、WIL プログラムの最低修得単位数が定められている (degree のコースのみではなく、diploma や advanced diploma、vocational のコースでも、最低限、WIL プログラムの科目の単位を規定以上修得しないといけない。ただし、research work コースは対象外)。

上記以外にも、段階 (年次等) を追って WIL のモデルを変え、レベルを高めていくように設定することなどが定められている。

また、Victoria University では、オーストラリアの大学として初めて、全てのユニット (科目) に WIL を組み込むことを必須とし、これに向けたカリキュラム改革を進めている。履修規程上も、履修科目のうち、25% (4 科目のうち 1 つ) は、なんらかの形で WIL と関連しているものを履修することを義務づけている。

プログラム展開においては、WIL の体験を次のセメスターで活かすことができるよう、各学年に応じた工夫をしている。たとえば、1 年次は、manager の仕事をインタビューするといった、仕事に対する理解を伸ばすプログラムを展開し、最後の学年では、5 週間程度の実習にいく授業を展開している。年次があがるにつれて、よりレベルの高い WIL プログラムを受けることができる。したがって、最終年度までに、実際の就業に耐え得る力が身に付くようにプログラムを構築している。

3.2. WIL プログラムのタイプ

調査対象とした 5 大学では、WIL プログラムは学部専門科目として開講されており、その名称や、運営方法も大学、学部によって異なっていた。本

調査では、各大学が実施する WIL プログラムのうち、代表的なプログラムについて情報を収集したが、①中期インターンシップタイプ、②長期インターンシップタイプ、③PBL タイプ、④その他、以上4種に大別できると考えられる。

3.2.1. 中期インターンシップタイプ

最も典型的な産学協働教育であるインターンシップ実習型のプログラムがこのタイプのプログラムにあたる。わが国と大きく異なるのは就業期間であり、12週間以上で設定されていることが多い。ただし、わが国の多くのインターンシップと同様、事前・事後学習も必修として設定されており、就業体験の前と後ろにそれぞれ履修すべき授業が設定されている。

代表的なタイプとして、La Trobe University の Faculty of Business, Economics and Law では、WIL プログラムを3年次以降に履修可能（選択科目）であり、当該学部生の約20%が履修している。

WIL プログラムにおける実習は、通常1週間に1日×12週間、90～200時間の範囲で行われている。実習は学生からの申請書を受けて面接を実施し、後にマッチングを大学が行っている。

事前・事後学習が実施されており、事前にはアプリケーション・フォーム（実習先として希望する企業に提出する書類）の書き方や現在のビジネスや経済の動向に関するレクチャーを学生は受ける。事後学習では、学生が自身の活動や学習を発表するプレゼンテーションを課している。実習先機関である企業等を招待し、イベントとして報告会が開催され、学生は発表する。

また、カリキュラム上、実習を組み込まないといけないコース（学部）もある。たとえば、工学部のケースでは、Engineering in Australia というオーストラリア全土の組織があり、この機関に登録されるには、大学において、最低12週間の実習を受けていることが条件となることから、Victoria University では、12週の実習を当該コースでは必修としている。

3.2.2. 長期インターンシップタイプ

より実習期間が長いプログラムとして、Swinburne University での、2年次生・3年次生を対象とした、有給の実習プログラムが挙げられる。全体の学部生（約10,000人）の内、350～500名程度が受講している。4年間に、20週間のプログラムが最低2回実施される。

実習期間が半年以上にわたる長期のプログラムとしては、Deakin University と RMIT University のプログラムが挙げられる。Deakin University の Faculty of Business & Law では、積極的に WIL

プログラムの充実に取り組んでおり、授業数を拡大させている。WIL プログラムでの実習期間は6ヶ月から12ヶ月で、ボランティアのものも、有償のものも存在する。RMIT University のビジネススクールでは、設置されている6学部のうち、4学部において、原則として1年間の実習に赴くプログラムが提供されている。原則として、履修は3年次に設定されており、実習を終えた後、学生は2つのプロジェクト科目（ビジネスデザインプロジェクトⅠ・Ⅱ）を受講する。内容は、デザインの考え方とビジネスの知識を活かすケーススタディで、グループで問題解決を行うものとなっており、実習で得た技術を活用する内容で構成されている。

3.2.3. PBL タイプ

企業等から課題を提示してもらい、問題解決、課題達成のプロセスを通じて、職務を体験するプログラムである。プログラムが、基本的に大学で実施される点において、前2者とは大きく異なる。企業等からの要請に応じて、関連のあるアカデミック・スタッフと調整し、学生のチームで対応できるよう、プログラムが組まれるケースがこれに該当する。

例えば Victoria University では、企業からのソフトウェア開発に協力して欲しいとの要請に基づき実施している。コーディネイトを担当するスタッフが関連のある講師に連絡を取り、何名かの学生からなるチームで対応できるよう、プログラムを組んでいく。

3.2.4. その他

その他のタイプの産学協働によるプログラムとして、わが国の大学でも実施されているような、ゲストスピーカーを招いての講義タイプのものや、大学の設備を活かした実習シミュレーションによるもの、実際の現場に就労に行く（インターンシップではなく、完全に一定期間雇用される）タイプのものなどがある。

特殊なプログラムとして、Victoria University に、① Workers as Learners、② Simulated workplace environments の2つのプログラムが存在する。①は、配管工や電気工などの特定分野で実施されるプログラムである。有給で仕事をしながら、週に1度、仕事の状況を大学に報告する。オーストラリアでは、特定の職種において、「見習い制度」という制度があり、それを利用した就業体験プログラムとなっている。例えば、この制度を利用して、将来、Builder になることを目指す場合、16歳で学校をやめて、建設会社等で仕事をしながら、大学でも講義を受講することになる。3～

4年で修了でき、修了すれば、Builderとして登録できる。Builderとなれば、自分が見習い制度を利用して、人を雇用することもできる。②は、キャンパス内で、職場に近い環境を体験するシミュレーション・プログラムである。例えば、建築士や配管工、電気工などをを目指す学生がチームを組み、小さな家を実際に建築したりしている。完成した暁には、実際に売却している。これら2つのプログラムは国に雇用制度や資格制度があつてこそそのプログラムであり、わが国では、医療系の学部が実施するインターンシップや、高等専門学校が実施するプログラムがこれに該当すると考えられる。

ただし、これらのプログラムは、大学が実施するWILプログラムとするのか、ゲストスピークなどはあまりにも企業等との連携が弱すぎるとしてWILプログラムに含めないのか、という点は、大学によって異なっていた。

4. WILプログラムの成績評価

4.1. 成績評価の方法

産学協働教育の質的向上、普及を目指す上で、教育効果の測定は書かせない課題である。特に産学協働教育においては、定期試験などの定量的な数値に基づく評価が困難であり、大きな課題となる。調査対象の5大学でも例外ではなく、表1のとおり、多様な方法で評価がなされていた。

表1. 各大学の評価方法

	①	②	③	④	⑤	⑥
Deakin University	○	○			○	○
La Trobe University	○	○	○	○		
RMIT University	○				○	
Swinburne University	○					
Victoria University	○		○			

【評価方法】

- ①実習先の評価
- ②週報・活動計画
- ③レポート
- ④面談
- ⑤自己評価・振り返り内容
- ⑥ケーススタディ

4.2. 各大学での評価方法

各大学とも多様な方法で成績評価がなされているが、Deakin UniversityとLa Trobe University

は、特に多様な方法で評価を行っている。

Deakin Universityの評価は、大学の評価が8割、実習先からの評価が2割となっている。大学で戦略的にWILの授業を分析しており、新しいアセスメントも開発中である。以前は、学生に「仕事を学びたいか」をレポートで実習前に提出させ、また、実習後は「何を学んだか」を同じくレポートで提出させていたが、現在は行っていない。企業の評価は、スーパーバイザーに提出を依頼しており、学生へ要求していたこと、期待していたことに対して評価をもらっている。他方、大学の評価は、教員が、学生の活動履歴、実習の計画、内容、自分自身への振り返りを見て評価している。また、問題解決のケーススタディを行い、その内容を見て評価することもある。評価結果は、教員の指導方法だけではなく、「実習において学生に求められる能力は何か」という観点で分析し、授業改善にも活かされている。

La Trobe Universityでは、実習先の評価に加え、学生からのレポート、週報を基に、学生へ面談を行った上で成績評価がなされている。学生のレポートは教員が評価し、これと別に、実習先からも評価レポートを得ている。実習先からの評価レポートには、出勤状況や勤務時間、問題解決能力といった基礎的事項に関するものから、その業界での雇用適正（20項目のチェックリスト）も含まれている。また面談は、少なくとも30分は体験について報告してもらう形で実施されている。

5大学に共通しているのは、実習先からの評価が含まれている点である。上記2大学以外も、実習先評価用のチェックシートを大学で用意し、これに基づく評価に重きが置かれている。特にSwinburne Universityでは、単位が認定されるプログラムほど、実習先からの評価に重きが置かれている。

5. WILプログラムの運営体制

5大学が共通して、カリキュラムの構築及びWILプログラムの運用においては、専門のスタッフでチームを組織し、意思決定の権限も明確に規定されている。本章では、特に、運用システムが確立しているDeakin University、RMIT University、Victoria Universityの運用体制を報告する。

5.1. Deakin Universityの運営体制

運営体制は学部によって異なるが、Faculty of Business & Lawでは、キャリアエンプロイデパートメントという組織を母体にして、アカデミック・

スタッフ（教員）、キャリアディプロップメント、フィールドワーカー、キャリアカウンセラー、キャリアインフォメーションオフィサー、キャリアコンサルタント等で構成された組織が設置されている。

母体組織であるキャリアエンプロイディパートメントは、次の機能を有している。

- ①実習先を増やす活動（企業等との関係を構築し、深める）。
- ②学生が WIL プログラムに参加しやすい環境作り（学部との関係構築）。
- ③学生の WIL プログラムに対する（有意義なプログラムであるという）認識を高める。
- ④大学ですべての学生に対して、実習体験の場を提供する事は出来ないため、代替となる授業等の情報を提供する。

キャリアエンプロイディパートメントがこの機能を果たすよう、上述した各ポジションが置かれて、次の役割を果たしている。

①キャリアディプロップメント

学生が自身でキャリアを形成する力や、就職に必要な技能等を習得できるよう支援する。

②キャリアカウンセラー

大学での専門資格者で、学生の将来、就職についての相談を担当する。

③フィールドワーカー

WILに関わる全ての業務に携わる。当該学部の専門知識を持ち、また、企業での職務経験を有するスタッフが多い。大学の戦略、ポリシーに基づいて、実習体験を手配する。実習体験が始まるまで、教員と実習先との連絡を取り、実習先との法的契約を行う。学生が実習先に提出する証明書等発行の手伝いも行う。

④キャリアインフォメーションオフィサー

学生の WIL プログラムに対する基本的な質問に答え、文献、資料等を提供する。また Web サイトを管理する。

⑤キャリアコンサルタント

学生と 1 対 1 の面談を行い、当該学生のキャリア形成全体をサポートする。また、教員と協働のもと、授業でワークショップ（履歴書、志望動機の手書き、模擬面接の指導等）を行う。

⑥インダストリーパートナーマネージャー

大学の戦略、ポリシーに基づいて、実習先を手配する。

産学協働教育において、企業等との協力関係の構築が非常に重要であり、プログラム実施の前提となることは論ずるまでもない。以上の中で、企業等との連携強化という面において特に重要な役

割を担うのが③フィールドワーカーと考えられる。実習先のスーパーバイザーとの窓口役を務め、ガイドラインを基に契約行為を含む、実習先との WIL プログラムに関する共通理解を生み出す機能を担っており、この機能なくして、産学協働教育は成り立たないと考えられる。

5.2. RMIT University

既に報告してきたとおり、RMIT University では、大学全体の方針として WIL プログラムの導入が進められている。プログラム（カリキュラム）開発の中心を担っているのが、Learning & Teachingである。ここで開発された方針や手続きに基づいて、各学部は WIL プログラムを開設、運用している。

大学の規模が大きいため、WIL プログラムは学部単位で進められており、学部内に様々な形で専門人材やサポートスタッフが雇用されている。学部内で WIL を担当する組織には、一般的にアカデミック・スタッフ（教員）とアドミストレータ（事務官）の両方が配置されており、特に、頻繁に実習が実施される学部では、実習学習の開発や運用について体験と知識を持つ専門人材（Professional Staff）を雇用しているケースが多い。ただし、授業科目の内容や成果に対して責任を持つのはアカデミック・スタッフであり、報告義務も同様である。

他方、WIL プログラムの運用をサポートする組織として、Career Development and Employment が設置されている。この組織は、(1) 集団に対するサポート (2) 個人に対するサポート (3) オンライン・サポート (4) その他のサポートを行っている。各取組には、学生はもとより、WIL プログラムの担当スタッフを対象としたものもある。

(1) 集団に対するサポート

キャリア・イベントの開催や企業についての理解を深める講演、スキルアップのためのワークショップの開催などがこれに該当する。キャリア・イベントは、学生に WIL プログラムに興味を持たせるようなワーク、体験フェアなど、広報と参加誘致を目的とした各種の行事である。企業についての講演は、仕事や実習の内容を実際に受入先となる企業担当者より説明してもらうセッションであり、最後のワークショップは、授業の一部として、履歴書の書き方や実習申込における面接試験対策、スキルアップのためのセミナーなどを実施している。

(2) 個人に対するサポート

前項の集団に対するサポート以外に、実習先を

探すサポートや障がいのある学生に対するサポート、実習先がなかなか決まらない学生に対するスキルアップのためのサポートなど、個々人に合わせた支援体制も整えられている。例えば、「メンタリングプログラム」と呼称されるプログラムが導入されており、既に仕事をしている企業人等（主に卒業生）と学生とをつなぐ活動も展開している。企業人等は、ボランティアでの登録制となっており、学生は WIL プログラムに参加する上での不安や悩みなどを相談することができる。「グローバル・メンタリングプログラム」も存在し、名称のとおり、学生は海外の卒業生ともつながることができる。この他、ジェンダーの問題や、留学生など個別特有の問題を抱える学生へ対応するためのプログラムも実施されている。

(3) オンラインのサポート

WIL プログラムや就業に必要なリソースをまとめたオンライン・ツールとして、Career Toolkit と称されるシステムが運用されている。e-learning による面接のシミュレーションや履歴書の書き方などを学べる。検索エンジンの機能を有しており、これまで実習先となった企業等を探すことも可能である。E-mail で WIL プログラムの担当スタッフに問い合わせを行うこともできる。他方、WIL に関わるスタッフに対するガイドラインや教材等の提供も行われている。

(4) その他のサポート

スキルアップを目指すスタッフに対するスキルアップの支援が行われている。

5.3. Victoria University の運営体制

WIL プログラムは、Career Education の Manager の管轄のもと、全学的に運営体制が構築されており、指揮命令系統も明確に規定されている。（図 1）

Manager の下に、Career Educator と Experiential Learning のチームが設置されており、この組織・人員で全キャンパスの学生の WIL プログラムを運営している。

Career Educator は、カリキュラム構築に参画するスタッフで、アカデミック・スタッフと協働して、履歴書の書き方指導や面接対策等の講義を行うこともある。Counseling や Teaching も担当しており、各キャンパスにスタッフが常駐している。

Experiential Learning のチームが体験を通じた学習を担当しており、このチームが、プロジェクト・スタッフとして、WIL や Industry Mentoring、Students Employment の業務にあたっている。全

キャンパスの学生を対象にサービスを行っているが、オンラインでの処理が中心となる。

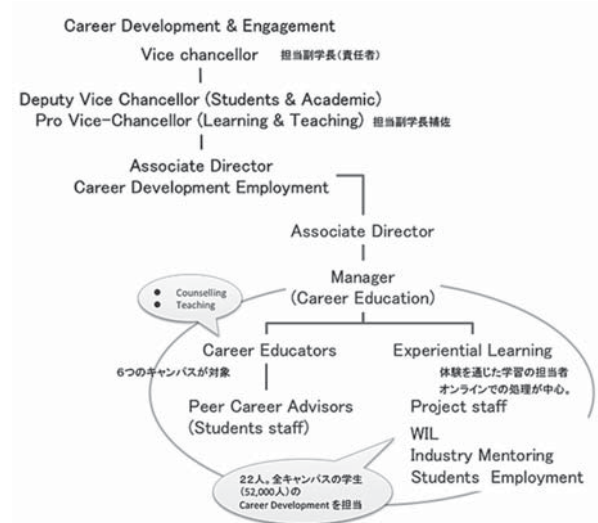


図 1. Victoria University での WIL プログラム運営体制

5.4. WIL プログラム運営上の課題

非常に高いレベルで運営システムが確立しているように見える 5 大学ではあるが、現在の課題を確認したところ、メルボルンでも、わが国の多くの大学と同様、「実習先の確保」が共通の課題として挙げられた。全学生に何らかの WIL プログラムの履修が義務づけられている大学も存在するが、(1) 他大学との競合 (2) 経済的な理由での受入先企業の減少といった原因により、全ての学生に対する実習先の確保が難しい状況にある。

Deakin University では、学生自身が実習先を探すことのプログラムへの組み込みを現在検討している。この他、インターンシップのようなプログラムでなくとも、企業等に関する調査活動（フィールドリサーチ）や、企業等の代表者を招いてのゲストスピークにより構成する授業も WIL プログラムとして充実させていく、といった方法も検討されている。また、La Trobe University では、ビジネス・シミュレーションを実施する Experience-Based Learning を展開する方法が検討されている。

その他の課題として、学生のレベルの低下や、実習を希望する学生の数の減少も課題として挙げられた。

6. 本学及びわが国の状況との比較

6.1. WIL プログラムの位置づけ

本調査の対象となった、メルボルンの5大学では、PBL タイプの授業や、長期のインターンシップ・プログラムなど産学協働による教育プログラムを総称して、WIL プログラムと称していた。日本の大学と大きく異なるのは、WIL タイプのプログラムの推進が大学全体の教育方針として定められており、全ての学部において、何らかの形で産学協働による教育が実施されている点である。

わが国の多くの大学がインターンシップに代表される産学協働教育を実施しているが、インターンシップですら正課授業として取り扱われていないケースもある。正課授業であったとしても、医学や看護などの特殊な一部の学部を除いて、専門学部授業として位置づけられているケースは少なく、共通教育科目（一般教養科目）として設定されている。他方、今回調査した5大学では、全ての大学において、全学部のカリキュラムに、なんらかの WIL プログラムが設置されており、学士課程における産学協働教育の重要性が認められている。

6.2. WIL プログラムの内容

次に WIL プログラムの内容について、整理したい。第3章において、メルボルンで実施されているプログラムが①中期インターンシップタイプ、

②長期インターンシップタイプ、③ PBL タイプ、④その他、以上4種に大別できることを報告したが、①～④に挙げたプログラムは既にわが国の大学でも導入されているものである。

ただし、メルボルンにおけるインターンシップ・プログラムの実習期間は最低でも数ヶ月にわたるものであり、わが国における2週間に満たないプログラムは実施されていない。この点は大きな違いであるため、短期間のインターンシップ・プログラム実施について尋ねたところ、「2週間では、あくまでも「体験」することしかできず、学生が自分の能力や知識を発揮したり、また、それによりなんらかの形で実習先に貢献したりすることができない」との回答であった。この点は既にわが国においても問題として認識されているところである。

インターンシップ・プログラムのような産学協働教育プログラムを構築する際、教育プログラムとしての「学習成果」をどんなレベル・内容で設定するのか、そしてこれを達成するためのプログラムとして適切な内容（カリキュラム）をどう構築するか、さらに、実習先にとっての「成果」として何を設定するのか、ということが、今後、わが国における産学協働教育の普及を目指す上で、重要な課題になると考えられる。

6.3. 成績評価の方法

産学協働教育の推進において、“常に”と言って

表 2. 主な評価方法

大学名	主な評価方法	備考
Deakin University	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実習先の評価 ➢ 活動計画及び履歴 ➢ 振り返り内容 ➢ ケーススタディ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学で 80%、企業で 20%を評価する。 ・ 企業評価は、学生へ要求されたこと、期待されたことに対する評価。 ・ 大学評価は、教員が学生の活動履歴、実習体験の計画と内容、自身の振り返りから評価する。
RMIT University	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実習先の評価 ➢ 学生の自己評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・ パフォーマンスの評価もある。フォーマットやチェックリストがあり、実習先のスーパーバイザーが大学へ提出する。 ・ 学生が自己評価するアセスメントもある。
La Trove University	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実習先の評価 ➢ 学生のレポート ➢ 学生からの週報 ➢ 学生との面談 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生のレポートは教員が評価。これと別に実習先からも評価レポートをいただき、成績評価に加味する。 ・ 実習先からの評価は、基礎的な出勤状況や勤務時間、問題解決能力に関するものから、その業界での雇用適正（20項目のチェックリスト）も含まれている。 ・ 面談では、少なくとも30分は体験について報告してもらう ・ 評価を合格 or 不合格のみで出すプログラムもある。
Victoria University	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実習先の評価 ➢ 学生のレポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学で作成されるチェックリストへの回答と実習先担当者が作成する評価レポートによる評価に重きが置かれている。
Swinburne University	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 実習先の評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 単位を認定する正課プログラムの方が、より実習先からの評価に重きが置かれる。
京都産業大学	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 学生のレポート ➢ 受講態度 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前及び事後の学習として提出を課されるレポートの内容が成績評価の60%を占める。実習先からの評価は提出されることとされないことがあるため、あくまでも参考情報となる。

※表内の評価方法は、当該大学の学部やコースによって異なるため、調査した代表的なプログラムの評価方法を記載している。

よいほど問題になるのが、教育効果に対する評価方法である。第4章で報告した、5大学と本学の評価方法を整理したものが表2である。

本学とメルボルンの5大学を比較した時の大きな違いは、全ての大学において、実習先となる企業等からの評価が、主たる成績評価の方法に含まれている点である。5大学とも、実習先のスーパーバイザーなりから提出される評価を大学での成績評価に加味している。

WIL プログラムの根本的な趣旨・目的が、(わが国で言う)「就業力」の育成にある以上、社会での受け入れ先となる企業等からの評価に重きを置くことは納得のいくところではある。まだまだ、実学的な内容(直接的にビジネススキルの向上に類する内容)を“高等”教育とすることへの抵抗が依然として大きいわが国においては、この方法をそのまま転用することは容易でない。

しかし、産学協働教育の目的のひとつに、学生の社会的・職業的自立を支援し、社会で活躍し得る人材の育成がある以上、「活躍の場」となる実習先(企業等)の担当者からの評価も、教育効果を計る上で、ひとつの重要な指標となることも否定できない。

以上のことから、WIL プログラムのような産学協働教育の教育効果を検証する際、実習先からの評価を高等教育の成績評価に加えられるよう、適切な評価方法・評価基準を模索し、また実習先にもアセスメントの重要性を理解いただき、協力して評価体制を整えていくことがひとつの課題となる。

他方、あくまでも大学の授業科目としてプログラムを実施する以上、学習のアウトカムを言語化もしくは数値化させる必要がある。数値化の現実的な手法としては、コンピテンシーチェックやルーブリックの活用が考えられるが、いずれも客観性に基づく完全な絶対評価を担保し得るものではない。しかし、「成果」がなんらかの形で具現化されていなければ、評価の仕様もないため、やはり、学生自身による「学びの成果」の言語化は、評価において必須のプロセスと考えられる。

そこで、産学協働教育の評価において、「どのようにして、成果物となるレポートを学生に作成させるか」という課題が挙げられる。メルボルンの各大学では、レポートの作成過程において、学生が実習内容及び実習結果についての自己評価を行うよう、レポート作成のプロセスでも指導が行われている。レポート内容で評価するとしながらもレポートの作成段階で指導を行うことは、矛盾した行動とも考えられるが、何かしらの「工夫」を

加えなければ、個々人の主観的な判断基準による自己評価を行うため、学生自身が設定した評価基準の妥当性が低い場合、そもそも評価対象となり得ない成果物となる。数値化・得点化することの難しい授業において、「学習成果」を言語化するためには、学習前と学習後の「変化」を見極める必要があり、その意味で、学びを振り返り、ただしく自己評価を行えるようなアセスメントツールの開発(RMIT Universityでは導入している)や、実習前と実習後を比較できる仕組みを構築することが、今後の具体的な課題として考えられる。

6.4. 運営体制

運営体制について、主にカリキュラムデザインや学生の成績評価について責任を負うアカデミック・スタッフ(教員)と、企業との連携や契約行為、保険行為等を担うアドミニストレーター(職員)とが、運営スタッフとしてチームを構成しているのは、本学でも同様である。

ただし、異なる点も多々ある。ひとつは、WILのプログラムを統括する存在である。学部内またはコース内のWILプログラムの状況を把握し、予算管理、人員配置を含め、実質的な運営管理を担うDirectorがWILプログラムの運営のために配置されているのは、責任範囲や担当業務が明確に定められている欧米ならではのものかもしれない。キャリア教育や、WILプログラムが当該大学において重要な教育として位置づけられ、全学的な体制が構築されていることが人的配置や組織体制から伺えた。

次に個々のスタッフの機能・役割を確認した際、アカデミック・スタッフ(教員)の役割は、カリキュラムデザインや成績評価であり、他方、アドミニストレーター(職員)についても、本学のそれとほぼ大差はない。

主たる業務内容を挙げると、以下のようになる。

①広報活動(学生募集活動)

- ・キャリア・イベント(学生のWILプログラムに対する参加・意欲を高める行事等)の企画・運営
- ・企業等が独自に(大学と連携せずに)実施するWILプログラムの情報収集と発信
- ・オンライン・ツールの運用管理
- ・学内普及(学部との関係構築を含む)

②実習先手配

- ・受入先との関係構築及び維持活動
- ・受入先の開拓活動
- ・教員と連携した、実習先との実習内容の調整
- ・学生の選考及び企業とのマッチング

③庶務

- ・契約行為や保険加入、証明書発行等の手続き業務

④学生支援

- ・教員との協働による事前学習講義（履歴書の書き方やインタビューの訓練など）メンタリングプログラムの運用
- ・キャリア・カウンセリングまたはコンサルテーション

⑤その他

- ・実習担当教員へのトレーニング

以上は、各大学で確認した業務を網羅的に列記したものではあるが、5大学とも大差はない。多岐に亘るものの、そのほとんどは、日本の大学においても、職員が担当している業務である。

ただし、各業務は明確に役割分担がなされており、Career Educator や Associate Director of Career、Career Councilor、Career Consultant、Development Employer、Field Worker、Information Officer、Industry Partner Manager、といった職務が置かれている。各職務が果たさなければならない業務、責任についても、明確に規定、明文化されている。

この点も含め、日本の各大学と異なる点として、業務の進め方や管理方法が挙げられる。前章までで報告してきたとおり、WIL プログラムを運営する上で必要となる各種文書や、業務フロー、タスクなどは、その多くが web コンテンツもしくは出版物として「形」になっており、システムティックに業務が処理されている。担当職員の知識や経験に頼るところが大きい日本とは異なり、様々な考え方、ルール、方法、ツールが言語化されており、それらは毎年のように改善されている。我々は、マニュアル化を最低限に抑えようとする風潮があるが、それとは正反対で、最大限のマニュアル化、システム化を目指していることは間違いない。その背景は、大学の規模の違いにあると推察する。特に今回調査したメルボルンの各大学の規模は、日本の大多数の大学と比較して数倍規模（日本の小規模大学と比較すれば数十倍規模）になるほど巨大である。キャンパスは複数（大学によっては海外にまで）存在している状況で、業務のマニュアル化、システム化がなされていなければ、各キャンパス、各学部で一定レベルの教育の内容とクオリティを担保したり、諸手続きを均質化したりすることができなくなることは想像に難しくない。

以上のとおり、役割が明確に分担されていることから、それぞれの業務遂行に必要な知識や方法の専門性が高まり、かつそれらがドキュメント化

されることによって、高いレベルでのルーチン化、システム化が果たされやすい体制が整えられていると考えられる。

これまで、プログラムを実際に運用していく体制を整理してきたが、他方、カリキュラム構築に関する体制を整えている点も日本と比して先進的であると言える。5大学のうち、少なくとも Deakin University、La Trobe University、RMIT University では、Learning and Teaching Center や Curriculum Designer といった WIL プログラムのカリキュラム開発や検証、教員への Teaching に関する相談、担当教員向けのワークショップを実施する組織、またはポジションが設置されていることは既に前章までで報告した通りである。産学協働教育を普及、発展させていくためには、カリキュラムの研究、開発は不可欠であり、同時に、授業を担当する教員には、産学協働教育の運営上、必要な知識や技能を修得していくことが求められる。大学、または学部単位で、Teaching と Learning について相談に乗れる部局やスタッフがいることは、産学協働教育の推進において不可欠な条件と考えられる。

これまで、メルボルンの各大学における運営体制について、その特徴と日本と比して優れている点を中心に整理してきたが、メルボルンのような、個人の役割を明確にした能力採用による組織体制をそのまま日本の大学に導入することは現実的ではない。しかし、現状、日本の大学の多くは担当者の努力と経験によって産学協働教育の推進が支えられている状況にあり、カリキュラム開発や教員支援も含め、円滑に、また、システムティックにプログラムを運用する体制の整備は喫緊の課題である。特に、産学協働教育の推進は、企業等学外のステークホルダーと連携して進める必要があることから、専門的に、産学協働教育に携わる職員を配置し、育成していくことと平行して、業務のマニュアル化、システム化も進めることが必要であると考えられる。

6.5. 産学協働教育の発展、普及に向けた課題

以上、メルボルンに所在する5大学での WIL：産学協働教育プログラムの事例を報告すると共に、わが国または本学の現状と比較することで、産学協働教育の推進における問題や課題について考察してきた。今回、調査対象とした5大学において、WIL プログラムが、わが国の大学より、高いレベルで展開、運用されている主たる要因として、以下のことが挙げられると考えられる。

①大学全体の教育方針に WIL の概念が組み込ま

れている。

- ② WIL プログラムの実施目的・成果とそれぞれが担う責任が協力機関と具体的に共有されている。
- ③ 大学において WIL プログラムのカリキュラム開発や実習先との関係構築等、産学協働教育の推進を専門とする人材が配置された組織が設置されている。
- ④ WIL プログラムの教育効果を検証する方法が、一定レベル確立されている。
- ⑤ WIL プログラムに関する処理内容及びこれに必要となる文書類がドキュメント化、マニュアル化され、システムの運用されている。

②・③・④が果たされていることで、WIL が高等教育のプログラムとして機能することが担保され、①・⑤が果たされていることでこれを支えている。しかしながら、調査対象である5大学ですら、②～④については、学部やコースによって十分に整備されていない状況にあるため、継続的な改善活動が求められることは論ずるまでもなく、5大学の担当者もそれぞれに様々な問題、課題意識を有している。

本学においても（おそらく、わが国の多くの大学にとっても）、①～⑤に示したような環境を整えることは、大きな課題であるが、実質的に今後の産学協働教育推進における最も大きな課題は、②にあると考えられる。産学協働教育において、実習受入等に協力いただける企業等の確保は最重要課題であり、その意味で、企業等とプログラムの目的及び大学と企業、それぞれが担う役割を「具体的に」認識し、共有することが必ず求められる。企業等との関係構築を担う体制が整えば、この課題に対応することができる。特に、現在の日本のインターンシップはプログラムの位置づけや実施目的、成果を共有できていないケースが多いと考えられる。就業体験なのか、それとも入社前研修なのか、会社見学なのか、また、別の何かなのかは、感覚として共有している程度ではないだろうか。大学は実習先へ期待することを具体的に伝え、実習先からのリクエストを把握し、両者の理解のもとプログラムを遂行していくことができれば、協力企業等の拡充と多様な産学協働教育プログラムの開発が期待できる。

7. まとめ

産学協働教育の発展、普及を目指すには前章で述べた問題が存在し、これらを解決していくには、いくつかの課題を達成する必要がある。課題設定

や方策の検討において、本稿で報告したメルボルンの5大学の取組実態が参考となることを期待する。勿論、5大学の事例を参考に、課題達成に向けた具体的なツールや方法を開発するには、5大学で実際に利用されている各種ドキュメントやツール等をさらに調査し、我々が実用可能な形にアレンジする必要があるが、新たなツールや方法論の提示は、今後の課題としたい。本報告が、産学協働教育の推進を担う方々にとって、参考となれば幸いである。

謝辞

本稿で報告した、メルボルンの5大学での調査は、本調査においコンタクト・パーソンとなり、全てのアレンジを引き受けてくださった、Ms. Judie Key、彼女を紹介いただいた経済学部田中教授のご協力をなくして実行できませんでした。この場をお借りして御礼申し上げます。

また、本稿での報告内容の基礎資料となった出張報告書を作成いただいた、新潟大学、成城大学、福岡工業大学の教職員の皆様、そしてその他、調査出張においてご協力、ご配慮くださいました全ての皆様に感謝申し上げます。

参考文献

- 経済産業省（2014）教育効果の高いインターンシップの普及に関する調査報告書
- 田中寧（2013）コーオペ教育の歴史と現状、および、日本における展開とその課題，高等教育フォーラム，京都産業大学
- 中西佳世子（2014）海外大学コーオペ教育プログラムの事例報告 ―キャリア形成支援教育体系化 WG 活動の一環として―，高等教育フォーラム，京都産業大学
- 文部科学省（2012）、中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」
- 文部科学省（2008）、中央教育審議会答申「大学等におけるインターンシップ実施状況調査」
- 文部科学省・厚生労働省・経済産業省（2014）「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

A Case Study Report on the Work-Integrated Learning Programs of Five Australian Universities

Naohiro YAMAMOTO¹

Kyoto Sangyo University has developed a career-formation support program based on “the concept of integrating students’ on-campus (scholastic) and off-campus (field-based) studies,” and now offers more than 20 related courses.

In 2012, Kyoto Sangyo University has won the grant from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology for the project to improve CWIE : the Cooperative and Work-Integrated Education programs.

As part of the project, I researched WIL: Work-Integrated Learning programs (the universities refer to CWIE as WIL.) of five Australian universities with the project members. This is the report of the research.

Those universities conduct WIL programs more efficiently and effectively than Japanese universities.

They have the manual, documents, and systems to conduct and improve WIL.

This report explains them and considers the issues for advancing CWIE programs in the Japanese universities.

I hope that this report can serve as a useful and practical reference in advancing CWIE for KSU and other Japanese universities and institutions.

KEYWORDS: WIL: Work-Integrated Learning, CWIE: Cooperative and Work-Integrated Education, Internship

2015 年 2 月 23 日受理

¹ Center of Research and Development for Cooperative Education, Kyoto Sangyo University